

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN PT PJB UNIT BISNIS JASA O&M PLTU REMBANG)**

**Bettyani Ultrami**  
**aktivis.pendidikan.islam@gmail.com**  
**Susi Widjajani, S.E.,M.Si.**  
**Budiyanto, S.E.,M.Sc.**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

**Abstrak**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja karyawan pada perusahaan. Tinggi rendahnya keinginan berpindah kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, 1) pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja, 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja, 3) pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas (*simple random sampling*) sebanyak 162 responden karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif jawaban menggunakan metode *Skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa, 1) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, 2) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, 3) komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

**Kata Kunci : *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja**

**A. PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan karena sumber daya manusia ini sangat berbeda dengan aktiva perusahaan yang lain, dimana sumber daya manusia memiliki kemampuan fisik untuk menghasilkan keuangan perusahaan. Mengukur nilai ekonomi manusia, berarti mengukur nilai investasi pada sumber daya manusia,

biaya penggantian dan nilai manusia bagi organisasi. Proses pengukuran sumberdaya manusia, meliputi semua biaya yang dikeluarkan organisasi untuk merekrut, memilih, menerima dan melatih termasuk dikeluarkan biaya penggantian atau *replacement cost*. Akibat nilai ekonomi yang tinggi pada manusia, maka setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan berpindah kerja.

Menurut Sager *et. al* (1998: 255) keinginan berpindah kerja menggambarkan keputusan yang menghubungkan antara sikap individu dengan pekerjaan dan keputusan untuk meninggalkan atau tetap berada di organisasi. Sedangkan Mobley *et. al* (1978) berpendapat bahwa keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Tingkat keinginan berpindah kerja karyawan yang tinggi dapat memiliki dampak negatif dalam sebuah organisasi, yaitu biaya pemisahan, biaya pelatihan karyawan baru, biaya lowongan, biaya penggantian, dan pengaruh moral (Newstrom, 2007: 210). Rosenblatt dan Ruvio (1996: 600) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja yang paling kuat di pengaruhi oleh *job insecurity*. Sedangkan Mobley *et. al* (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan berpindah kerja yakni karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

*Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja terancam (Ashford *et. al*, 1989: 805). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984: 440) *job insecurity* terdiri dari dua dimensi, yaitu *the severity of the threat to one's job* dan *powerlessness to counteract the threat*. *Severity of threat to one's job* (besarnya ancaman) terdiri dari: persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan, kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut, pentingnya *job event* yang negatif atau kejadian yang negatif dalam pekerjaan, dan kemungkinan munculnya atau terjadinya *job event* yang negatif tersebut. Sedangkan *powerlessness to counteract the threat* (kemampuan individu untuk mengatasi ancaman) merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini

berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan. Sementara itu, Rosenblatt dan Ruvio (1996) menyatakan bahwa *job insecurity* juga terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya keinginan keluar seseorang dari pekerjaan.

Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja dalam tim yang berkomitmen. Wibowo (2016: 435) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Menurut Griffin (2004: 15) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004: 16). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau memilih melakukan *turnover* (Wibowo, 2016: 430).

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Newstrom (2007:209), tingginya kepuasan kerja berhubungan dengan rendahnya *turnover* karyawan, yang mana ukurannya dari karyawan yang meninggalkan organisasi selama periode waktu tertentu (biasanya satu tahun). Tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Sunyoto, 2012:214).

Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, tak terkecuali PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB). Berdiri sejak tahun 1995, PT PJB senantiasa mengabdikan diri untuk bangsa dan

negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi, andal dan ramah lingkungan. Dengan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB tiada henti berbenah dan melakukan inovasi dengan tetap berpegang pada kaidah tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/ GCG*).(<http://www.ptpjb.com>)

Pemilihan objek penelitian pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Bisnis Jasa *Operation & Maintenance* Perusahaan Listrik Tenaga Uap Rembang dilandasi oleh tiga hal. Pertama, PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa operasi dan *maintenance* yang mana telah dipercaya oleh PT PLN (Persero) untuk mengoperasikan salah satu unitnya yakni di PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang. Dalam operasi bisnis tersebut, PT. PJB khususnya di Unit Bisnis Jasa *Operator & Maintenance* PLTU Rembang mengajak anak perusahaannya yaitu PT. PJB Services. Kedua, adanya informasi yang diperoleh dari karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang yang menyatakan bahwa masih terdapat kasus karyawan yang keluar kerja. Ketiga, PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang lebih mudah memberikan kepercayaan untuk melakukan penelitian dibandingkan dengan perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan/ perbankan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Studi pada Karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang)”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Keinginan Berpindah Kerja

Ajzen (2006), diakses <http://people.umass.edu/aizen/int.html> pada 6 Januari 2018, menyatakan bahwa: *"Intention is an indication of a person's readiness to perform a given behaviour, and it is considered to be the immediate antecedent of behaviour. The intention is based on attitude toward the behaviour, subjective norm, and perceived behaviour control, with each predictor weighted for its importance in relation to the behaviour and population of interest"*.

Menurut Sager *et.al* (1998: 255) keinginan berpindah kerja menggambarkan keputusan yang menghubungkan antara sikap individu dengan pekerjaan dan keutusan untuk meninggalkan atau tetap berada di organisasi. Sedangkan menurut Mobley *et. al* (1978) keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Keinginan berpindah kerja mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada diluar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya. Tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk berpindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Sunyoto, 2012: 214).

Menurut Mobley *et. al* (1978) indikator pengukuran keinginan berpindah kerja terdiri atas:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternative*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

**b. Job Insecurity**

Ashford, *et. al* (1989: 804) menjelaskan bahwa penelitian mengenai *job insecurity* dipelopori oleh Greenhalgh dan Rosenblatt pada tahun 1984. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984: 438) *job insecurity* merupakan *perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation*, artinya perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Sedangkan Ashford *et. al* (1989) menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan.

Menurut Rosenblatt dan Ruvio (1996: 587) *job insecurity* merupakan *overall concern about the future existence of the job* yang dapat diartikan sebagai perhatian menyeluruh terhadap masa depan pekerjaan. Rosenblatt dan Ruvio (1996: 587), mendefinisikan *job insecurity* sebagai *a discrepancy between the level of security a person experiences and the level she or he might prefer*, yang artinya ketidaksesuaian antara tingkat keamanan yang dirasakan oleh seseorang dengan tingkat harapan yang disukainya.

Indikator untuk mengukur tinggi rendahnya *job insecurity* pada responden penelitian akan mengacu pada pendapat Ashford, *et. al* (1989: 827-829) yaitu:

- 1) *The importance of job features* (tingkat kepentingan aspek pekerjaan).
- 2) *The perceived threat to job features* (kemungkinan hilangnya aspek pekerjaan).
- 3) *The importance of possible changes to a total job* (tingkat kepentingan seluruh pekerjaan).
- 4) *The perceived threat to a total job* (kemungkinan hilangnya seluruh pekerjaan).
- 5) *Powerlessness* (ketidak berdayaan dalam menghadapi ancaman).

**c. Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, *et. al*, (2012: 102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Wirawan (2014: 698) kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan.

Menurut Gibson, *et. al* (2012: 102), banyak dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, lima diantaranya yang memiliki karakteristik penting yaitu:

- 1) Gaji. Yaitu jumlah yang diterima dan keadilan yang dirasakan dari gaji.
- 2) Pekerjaan. Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Kesempatan Promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
- 4) Pimpinan. Kemampuan pimpinan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan Kerja. Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat, cakap, dan mendukung.

#### d. Komitmen Organisasional

George dan Jones, (2012: 71) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai *the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*, artinya sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang suatu organisasi atau tempat dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Porter, *et. al* yang dikutip oleh Armstrong (2009: 336) komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Sedangkan Armstrong (2009: 345) mengartikan komitmen organisasional sebagai perasaan senang dan loyal individu terhadap organisasinya.

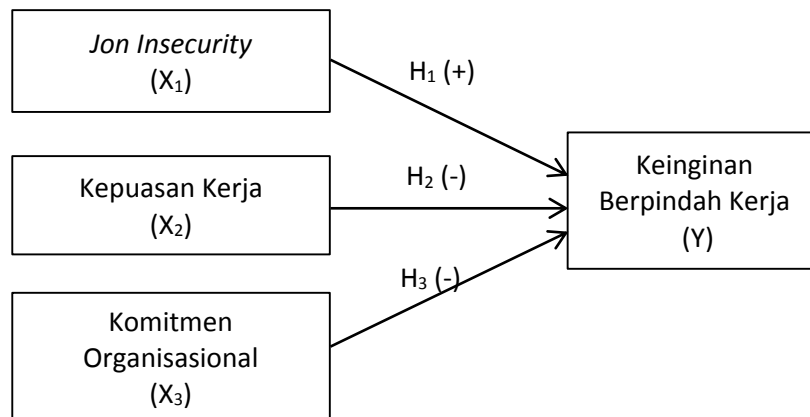
Mowday *et. al* (1979: 225) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2014: 713), komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Adapun indikator komitmen organisasional menurut Mowday (1979: 226) yakni sebagai berikut:

- 1) *A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values* (keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi).
- 2) *A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization* (kemauan untuk mengerahkan banyak usaha atas nama organisasi).
- 3) *A strong desire to maintain membership in the organization* (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).



## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

**Keterangan :**

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

## D. HIPOTESIS

### 1. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Keinginan Bepindah Kerja.

*Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984: 438). Apabila semakin besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja ini telah diuji oleh beberapa penelitian. Rosenblatt dan Ruvio (1996) menyatakan bahwa *job insecurity* terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya keinginan berpindah kerja.

Dalam penelitian Sawitri (2002) dan Utami & Endah (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan

kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja.**

## **2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah Kerja.**

Menurut George dan Jones (2012: 85), kepuasan kerja memperlihatkan hubungan pengaruh negatif pada keinginan berpindah kerja, kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan keinginan berpindah kerja rendah. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai ukuran seseorang terhadap kepuasan yang dilihat dari komponen intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan tersebut (Price dan Wang dalam Nugroho, 2012: 14). Kepuasan internal yaitu kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, rasa prestasi yang diperoleh dari pekerjaan, nilai-nilai etis dari pekerjaan dan peluang untuk menyediakan layanan, sedangkan kepuasan eksternal terdiri dari deskripsi pekerjaan, gaji dan kompensasi, promosi, fasilitas, peralatan dan lingkungan kerja (Nugroho, 2012: 17). Hasil penelitian Wijaya (2010) dan Sumarto (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis kedua, yaitu:

**H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.**

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah Kerja.**

Griffin (2004: 15) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004: 16). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau memilih

melakukan *turnover* (Wibowo, 2016: 430). Hasil penelitian Sumarto (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis yang ketiga yaitu:

**H<sub>3</sub> : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.**

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Devinisi Operasional

#### a. Keinginan Berpindah Kerja (Y)

Menurut Mobley *et. al* (1978) keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Indikator keinginan berpindah kerja yang digunakan menurut Mobley *et. al* (1978), yaitu:

- 1) Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*).
- 2) Niat untuk mencari alternatif-alternatif (*intention to search alternatives*).
- 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*).

#### b. *Job Insecurity* (X<sub>1</sub>)

Menurut Ashford, *et. al* (1989: 805) *job insecurity* pada penelitian ini diartikan sebagai perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam.

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai ketidakamanan kerja, mengacu pada pendapat Ashford, *et. al* (1989: 827-829) yaitu:

- 1) *The importance of job features* (tingkat kepentingan aspek pekerjaan).
- 2) *The perceived threat to job features* (kemungkinan hilangnya aspek pekerjaan).

- 3) *The importance of possible changes to a total job* (tingkat kepentingan seluruh pekerjaan).
- 4) *The perceived threat to a total job* (kemungkinan hilangnya seluruh pekerjaan).
- 5) *Powerlessness* (ketidak berdayaan dalam menghadapi ancaman).

c. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Menurut Gibson, *et. al* (2012: 102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Gibson, *et al*, (2012:102), yaitu:

- 1) Gaji.
- 2) Pekerjaan.
- 3) Kesempatan Promosi.
- 4) Pimpinan.
- 5) Rekan Kerja.

d. Komitmen Organisasional ( $X_3$ )

Mowday *et. al* (1979: 225) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi.

Adapun indikator komitmen organisasional menurut Mowday (1979: 226) yakni sebagai berikut:

- 1) *A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values* (keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi).
- 2) *A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization* (kemauan untuk mengerahkan banyak usaha atas nama organisasi).
- 3) *A strong desire to maintain membership in the organization* (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).

## 2. Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Menurut Kuncoro (2009: 286), untuk menguji valid dan tidaknya item dalam suatu kuesioner maka uji validitas dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan ketentuan jika skor faktornya diatas 0,4 maka secara teoritis dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* tiap butir pernyataan variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja bernilai positif dan skor faktornya 0,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 47: 2011). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program *SPSS 16.0 for Windows*, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per-item dan per-variabel pada *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil penelitian

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,349	0,008	Positif dan signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	- 0,324	0,011	Negatif dan signifikan
Komitmen Organisasional (X3)	- 0,487	0,000	Negatif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,349 X_1 - 0,324 X_2 - 0,487 X_3$$

- a. Uji Parsial (Uji Signifikansi) Pengaruh *Job Insecurity* (X<sub>1</sub>) terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* (X<sub>1</sub>) adalah 0,349 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,008 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, yang berarti *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan PT PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang.

- b. Uji Parsial (Uji Signifikansi) Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) adalah -0,324 (bernilai negatif) dengan signifikansi sebesar 0,011 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan PT PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang.

- c. Uji Parsial (Uji Signifikansi) Pengaruh Komitmen Organisasional (X<sub>3</sub>) terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) adalah -0,487 (bernilai negatif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan PT PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan nilai signifikansi variabel *job insecurity* sebesar 0,008 (kurang dari 0,05) yang artinya ada pengaruh yang signifikan (*p value*) antara *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Nilai koefisien beta (*b*) variabel *job insecurity* sebesar 0,349 artinya *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

*Job insecurity* dapat memberikan dampak terhadap karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang. Dampak tersebut diantaranya berupa penurunan kondisi kerja, seperti rasa tidak aman (*insecure*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologi dari karyawan yang bersangkutan, sehingga dalam jangka panjangnya akan muncul keinginan berpindah kerja.

Pengaruh positif *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja terjadi ketika karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang merasakan adanya ancaman dalam bekerja dan merasa tidak mampu untuk mengatasi ancaman tersebut, mulai merasakan kehilangan beberapa aspek pekerjaan yang dianggapnya penting dan juga responden memiliki firasat akan kehilangan atau meninggalkan pekerjaan yang dianggapnya penting untuk menunjang kehidupan, sehingga responden merasakan ketidaberdayaan jika harus kehilangan atau meninggalkan pekerjaan yang saat ini dilakukan. Kondisi seperti inilah yang pada akhirnya dapat meningkatkan terjadinya keinginan berpindah kerja.

Perusahaan selalu berupaya untuk menekan ketidakamanan kerja yang mungkin akan dirasakan karyawan. Hal tersebut dilakukan tidak terlepas dari adanya kebutuhan akan rasa aman yang harus dipenuhi dalam diri karyawan melalui proses bekerja. Sehingga apabila kebutuhan akan rasa aman tersebut tidak terpenuhi dengan baik dalam suatu pekerjaan, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain yang memberikan tingkat keamanan kerja lebih baik akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Utami dan Endah (2009), Wijaya (2010) dan Alifian (2016) bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi timbulnya keinginan berpindah kerja pada diri seorang karyawan.

**b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja.**

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) variabel kepuasan kerja sebesar 0,011 (kurang dari 0,05), yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Nilai koefisien beta (*b*) variabel kepuasan kerja sebesar -0,324 artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja terjadi ketika responden memiliki penilaian bahwa pekerjaannya saat ini menyediakan kesempatan untuk memenuhi kemampuan, responden memperoleh pencapaian yang diinginkan melalui pekerjaannya, merasa puas terhadap pengembangan diri melalui pekerjaannya, responden merasa kompeten melakukan pekerjaannya saat ini, merasa menemukan hal bermakna melalui pekerjaannya, pekerjaannya memberikan kesempatan untuk promosi, responden merasa puas dengan gajinya, puas dengan fasilitas pekerjaannya, puas dengan para rekan kerjanya. Dengan adanya bentuk kepuasan tersebut, maka keinginan berpindah kerja karyawan dapat berkurang.



Kepuasan kerja karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja ataupun atasan, rendahnya tingkat keluhan karyawan, serta rendahnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Tingkat kepuasan karyawan juga didukung dari hasil jawaban kuesioner yang secara umum menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan pekerjaannya saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya (2010) dan Sumarto (2009) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

**c. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja.**

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) variabel komitmen organisasional sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Nilai koefisien beta (*b*) variabel komitmen organisasional sebesar -0,487 artinya komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Alifian (2016) dan Sumarto (2009), menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat menekan timbulnya keinginan berpindah kerja yang tinggi, dalam arti karyawan memiliki perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi, yang didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar”, maka hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya perasaan untuk tetap bertahan dalam organisasi, atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan tidak akan memiliki keinginan berpindah kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Armstrong (2009: 345) yang menyatakan bahwa komitmen sebagai perasaan senang dan loyal terhadap suatu organisasi.

Pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja terjadi ketika responden memiliki kesiapan untuk

membantu supaya organisasi tempatnya bekerja dapat lebih sukses, menceritakan kepada oranglain bahwa organisasi tempatnya bekerja merupakan tempat yang tepat untuk berkarya, memiliki kesiapan menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan, merasa adanya kesamaan nilai dengan organisasi tempatnya bekerja, merasa bangga menceritakan kepada oranglain bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tempatnya bekerja, merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja dapat memberikan inspirasi baik untuk meningkatkan kinerja, merasa bangga telah memilih organisasi tempatnya bekerja selama ini dibandingkan dengan tempat bekerja sebelumnya, memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan nasib organisasi tempatnya bekerja, serta memiliki penilaian bahwa organisasi tempatnya bekerja merupakan tempat yang paling baik untuk bekerja,. Dengan adanya bentuk komitmen tersebut, maka keinginan berpindah kerja yang ada pada diri responden akan menurun.

Hal ini sesuai apa yang ada pada karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Tingginya komitmen organisasional ini tidak terlepas dari usaha perusahaan yang selalu melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan. Dengan komitmen organisasional yang tinggi ini menyebabkan karyawan untuk selalu bertahan menjadi anggota dan bagian dari perusahaannya tersebut.

Sesuai dengan hasil penelitian Alifian (2016) dan Sumarto (2009) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Studi pada Karyawan PT. PJB Unit Bisnis Jasa O&M PLTU Rembang) dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icak. 2006. *Theory of Planned Behaviour*, dalam <http://people.umass.edu/aizen/int.html> diakses pada 6 Januari 2018.
- Alifian, Ima dan Rahardjo, Mudji. 2016. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. POS Indonesia cabang Kudus)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 11<sup>th</sup> Edition*. London: Kogan Page.
- Ashford, S. J., C. Lee, and P. Bobko. "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test." *Academy of Management Journal* 32, No.4 (1989): 803-829.
- George, Jennifer M., dan Jones, Gareth R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 6<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, Jr., James H., Konopaske, Robert. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- Greenhalgh, L. dan Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Griffin, Ricky W., 2004. *Management 7<sup>th</sup> Edition*. Jakarta: Erlangga.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 1978. *The Relationship Between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: An Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates*. Arab: Internasional Journal of Bussiness and Social Sciences.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247 (1979).
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior*. 12<sup>th</sup> Edition . New York: McGraw-Hill.

- Nugroho, Maria Kartati. 2012. *Pengaruh Stres Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSPI Sulianti Saroso. Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Program Studi S1 Ekstensi Universitas Indonesia.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). "A Test of A Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.
- Sager, Jeffrey K., Griffeth, Rodger W., Hom, Peter W. 1998. *A Comparison os Structural Models Representing Turnover Cognitions. Journal of Vocational Behaviour*, 53, 254-273.
- Sawitri Dwi Prastiti. 2002. *Pengaruh Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi*. Tesis Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro – Semarang.
- Sumarto. 2009. *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September (2009: 116-125).
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Utami, Intiyas dan Endah, Nur. 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol. 6 No. 1.
- Wijaya, Elsa Fricha. 2010. *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit (Studi Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Tesis Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya – Malang.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sumber online:

<http://www.ptpjb.com>